

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
KARYAWAN PT GUNUNG MAS INTERNASIONAL**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Sisca Meliana**

**160910172**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
KARYAWAN PT GUNUNG MAS INTERNASIONAL**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

**Sisca Meliana**

**160910172**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sisca Meliana  
NPM : 160910172  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “SKRIPSI” yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan Skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 19 Februari 2020

Materai 6000

**Sisca Meliana**  
160910172

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
KARYAWAN PT GUNUNG MAS INTERNASIONAL**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh :  
Sisca Meliana  
160910172**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 19 Februari 2020**

**Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.SI.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Dalam perkembangan dunia bisnis saat ini, perusahaan yang beranjak dibagian dagang, jasa atau industri berupaya dalam memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan guna agar keberlangsungan tindakan organisasi atau instansi dapat melangkah dengan mulus dan mempunyai target yang ingin dicapai untuk mempertahankan kelangsungan hidup pada perusahaan tersebut dalam situasi yang sulit. Satu hal yang menjadi keberhasilan suatu perusahaan adalah meningkatnya produktivitas kerja. Maka dari itu dilakukanlah penelitian variabel beban kerja dan disiplin kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Gunung Mas Internasional. Penelitian ini merupakan desain penelitian kausalitas dengan sebanyak 112 orang sebagai sampel yang merupakan karyawan PT Gunung Mas Internasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dengan populasi berjumlah 112 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 21. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung positif senilai 5,370 diatas nilai t tabel yang bernilai 1,983 dan taraf signifikansi 0,000 dibawah nilai alpha 0,05, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung positif 7,737 diatas nilai t tabel yang bernilai 1,983 dan taraf signifikansi 0,000 dibawah nilai alpha 0,05, serta beban kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai f hitung positif senilai 136,485 diatas nilai f tabel 3,08 dan nilai signifikansi 0,000 dibawah nilai alpha 0,05.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

## ***ABSTRACT***

In the development of the business world today, companies that move in the trade, service or industry section strive to empower and optimize the company's resources in order for the continuity of the actions of the organization or agency to move smoothly and have the target to be achieved to maintain survival in the company in a difficult situation. One thing that becomes a company's success is increased work productivity. Therefore a study of workload variables and work discipline is conducted which will increase work productivity. This research was conducted to determine the effect of workload and work discipline on work productivity in PT Gunung Mas Internasional employees. This research is a causality research design with as many as 112 people as samples who are employees of PT Gunung Mas Internasional. The sampling technique used is saturated sample technique with a population of 112 people. Data analysis method used is multiple linear regression analysis method using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 21. The results of the test show that workload has a positive and significant effect on work productivity with a positive t value of 5.370 above the t value table that has a value of 1.983 and a significance level of 0.000 below the alpha value of 0.05, work discipline has a positive and significant effect on work productivity with a positive t value of 7.737 above the t value of a table valued at 1.983 and a significance level of 0,000 under an alpha value of 0.05, and the burden work and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on work productivity with a positive fcount value of 136.485 above the f table value of 3.08 and a significance value of 0.000 below an alpha value of 0.05.

***Keywords:*** *Work Discipline, Work Producticity, Workload.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si., selaku pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Gunung Mas Internasional yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian;
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasehat, dan dukungan penuh kepada penulis;
8. Teman-teman dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 19 Februari 2020

Sisca Meliana

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....   | i       |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....  | ii      |
| <b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....                                    | iii     |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....   | iv      |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | v       |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | vi      |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | vii     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | viii    |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | x       |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | xi      |
| <b>DAFTAR RUMUS</b> .....   | xii     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....  | 1       |
| 1.1. Latar Belakang .....   | 1       |
| 1.2. Identifikasi Masalah.....  | 7       |
| 1.3. Batasan Masalah .....  | 8       |
| 1.4. Rumusan Masalah.....   | 8       |
| 1.5. Tujuan Penelitian .....  | 8       |
| 1.6. Manfaat Penelitian .....   | 9       |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis.....  | 9       |
| 1.6.2. Manfaat Praktis .....  | 9       |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....  | 11      |
| 2.1. Teori Dasar.....   | 11      |
| 2.1.1. Beban Kerja .....  | 11      |
| 2.1.2. Disiplin Kerja.....  | 14      |
| 2.1.3. Produktivitas Kerja .....  | 17      |
| 2.2. Penelitian Terdahulu .....   | 20      |
| 2.3. Kerangka Penelitian .....  | 21      |
| 2.4. Hipotesis Penelitian .....   | 22      |
| 2.4.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja .....                | 22      |
| 2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....              | 23      |
| 2.4.3. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.. | 23      |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....  | 25      |
| 3.1. Desain Penelitian .....  | 25      |
| 3.2. Definisi Operasional .....   | 25      |
| 3.2.1. Variabel Independen (X).....   | 25      |

|               |  |           |
|---------------|--|-----------|
| 3.2.2.        | Variabel Dependen (Y)  | 26        |
| 3.3.          | Populasi dan Sampel  | 27        |
| 3.3.1.        | Populasi   | 27        |
| 3.3.2.        | Sampel   | 27        |
| 3.4.          | Teknik Pengumpulan Data  | 27        |
| 3.4.1.        | Jenis-Jenis Pengumpulan Data   | 28        |
| 3.4.2.        | Metode Pengumpulan Data  | 28        |
| 3.5.          | Teknik Analisis Data   | 29        |
| 3.5.1.        | Analisis Deskriptif  | 30        |
| 3.5.2.        | Uji Kualitas Data  | 30        |
| 3.5.3.        | Uji Asumsi Klasik  | 33        |
| 3.5.4.        | Uji Pengaruh   | 34        |
| 3.5.5.        | Uji Hipotesis  | 35        |
| 3.6.          | Lokasi dan Jadwal Penelitian   | 37        |
| 3.6.1.        | Lokasi Penelitian  | 37        |
| 3.6.2.        | Jadwal Penelitian  | 37        |
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>   | <b>39</b> |
| 4.1.          | Hasil Penelitian   | 39        |
| 4.1.1.        | Profil Responden   | 39        |
| 4.1.2.        | Analisis Deskriptif  | 43        |
| 4.1.3.        | Hasil Uji Kualitas Instrumen   | 48        |
| 4.1.4.        | Hasil Uji Asumsi Klasik  | 52        |
| 4.1.5.        | Hasil Uji Pengaruh   | 55        |
| 4.1.6.        | Hasil Uji Hipotesis  | 57        |
| 4.2.          | Pembahasan   | 60        |
| 4.2.1.        | Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja                                    | 60        |
| 4.2.2.        | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja                                 | 61        |
| 4.2.3.        | Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja | 62        |
| <b>BAB V</b>  | <b>SIMPULAN DAN SARAN</b>  | <b>64</b> |
| 5.1.          | Simpulan   | 64        |
| 5.2.          | Saran  | 65        |
|               | <b>DAFTAR PUSTAKA</b>  | <b>ix</b> |
|               | <b>LAMPIRAN</b>  |           |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| <b>Gambar 2.1.</b> Kerangka Peneltian .....   | 21      |
| <b>Gambar 4.1.</b> Jenis Kelamin Responden .....  | 39      |
| <b>Gambar 4.2.</b> Usia Responden .....   | 40      |
| <b>Gambar 4.3.</b> Tingkat Penghasilan Responden .....                                    | 41      |
| <b>Gambar 4.4.</b> Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standadized Residual</i> .... | 51      |

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>Tabel 1.1.</b> Data Absensi PT Gunung Mas Internasional Tahun 2018 .....            | 5       |
| <b>Tabel 1.2.</b> Produktivitas Kerja PT Gunung Mas Internasional Tahun 2016-2018..... | 6       |
| <b>Tabel 3.1.</b> Operasional Variabel .....   | 25      |
| <b>Tabel 3.2.</b> Tabel Kriteria Skala Likert .....                                    | 28      |
| <b>Tabel 3.3.</b> Daftar Interpretasi Koefisien r .....                                | 31      |
| <b>Tabel 3.4.</b> Jadwal Penelitian .....  | 37      |
| <b>Tabel 4.1.</b> Jenis Kelamin Responden .....  | 38      |
| <b>Tabel 4.2.</b> Usia Responden .....   | 40      |
| <b>Tabel 4.3.</b> Tingkat Penghasilan Responden .....                                  | 41      |
| <b>Tabel 4.4.</b> Rentang Skala Kriteria Analisis Deskriptif .....                     | 43      |
| <b>Tabel 4.5.</b> Nilai Rata-Rata Variabel Beban Kerja (X1) .....                      | 43      |
| <b>Tabel 4.6.</b> Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja (X2) .....                   | 44      |
| <b>Tabel 4.7.</b> Nilai Rata-Rata Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....               | 46      |
| <b>Tabel 4.8.</b> Output Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1) .....                 | 48      |
| <b>Tabel 4.9.</b> Output Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) .....              | 48      |
| <b>Tabel 4.10.</b> Output Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....         | 49      |
| <b>Tabel 4.11.</b> Output Uji Reliabilitas .....                                       | 50      |
| <b>Tabel 4.12.</b> Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....                                  | 52      |
| <b>Tabel 4.13.</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....                                   | 53      |
| <b>Tabel 4.14.</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                 | 54      |
| <b>Tabel 4.15.</b> Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....                        | 55      |
| <b>Tabel 4.16.</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                               | 56      |
| <b>Tabel 4.17.</b> Hasil Uji Parsial (Uji T) .....                                     | 57      |
| <b>Tabel 4.18.</b> Hasil Uji Simultan (Uji F) .....                                    | 58      |

## DAFTAR RUMUS

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>Rumus 3.1.</b> Pearson Product Moment .....           | 30      |
| <b>Rumus 3.2.</b> Alpha Cronbach .....                   | 31      |
| <b>Rumus 3.3.</b> Analisis Regresi Linier Berganda ..... | 33      |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam perkembangan dunia bisnis saat ini, perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan guna agar keberlangsungan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai target yang ditentukan dan juga untuk mempertahankan kelangsungan hidup pada perusahaan tersebut dalam situasi yang sulit. Satu hal yang menjadi keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya dari kecanggihan teknologi yang dimiliki atau modal besar yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus sangat diperhatikan oleh perusahaan, mengingat ketatnya persaingan bisnis yang terjadi saat ini memaksa perusahaan untuk dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan juga produktif.

Tingkat persaingan yang tinggi menyebabkan perusahaan harus dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap faktor sumber daya manusia dengan menganggap sumber daya manusia sebagai aset oleh perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten, maka sumber daya manusia dapat terus melakukan inovasi yang menguntungkan perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat tercapai. Jadi, sumber daya manusia

dapat dipandang sebagai faktor penentu keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga target yang ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai dan menguntungkan perusahaan tersebut. Pihak perusahaan harus memerhatikan 2 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang membantu meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan, yaitu beban kerja dan disiplin kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan dikarenakan jika beban kerja meningkat, seperti melakukan tugas yang seharusnya bukan pekerjaannya atau memberikan jangka waktu pendek dalam menyelesaikan hasil produksi yang ditentukan perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan dan juga kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu kerjaan. Tapi jika dengan pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut dapat di minimalisir karena adanya kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Setiap perusahaan harus bisa menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan, oleh karena itu penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga produktivitas yang

diberikan oleh karyawan tersebut lebih maksimal dan mengurangi beban kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Sebuah perusahaan tidak hanya ingin memiliki karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja serta rajin dalam menjalankan tugasnya tetapi juga harus memiliki kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak. Sehingga, sebagian dari perusahaan membuat peraturan-peraturan yang ditetapkan perlu ditaati oleh karyawan seperti halnya dalam hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja, patuh dan taat kepada pemimpin, atau bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah di keluarkan oleh perusahaan dalam rangka menegakkan disiplin kerja yang baik, maka perlunya adanya aturan tentang disiplin karyawan. Disamping itu perlu adanya contoh teladan dari pemimpin terhadap karyawan, dikarenakan seorang pemimpin merupakan panutan bagi karyawannya, sehingga pemimpin harus mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan karena pemimpin bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam setiap karyawan, kesadaran karyawan sangat diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang

baik di perusahaan, disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan tepat waktu.

Salah satu perusahaan yang merasakan ketatnya persaingan bisnis saat ini adalah PT Gunung Mas Internasional. PT Gunung Mas Internasional adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang furnitur yang menghasilkan *spring bed* dan sofa bermerek Simson. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2016 dan berlokasi di Batam, didukung dengan tenaga kerja yang ahli di bidang tersebut. Saat ini Simson *spring bed* dan sofa merupakan salah satu produsen produk matras dan furnitur terkemuka di Kepulauan Riau. Simson juga sudah mengekspor barang sampai ke negara tetangga seperti Singapore.

Oleh karena itu, PT Gunung Mas Internasional harus memperhatikan dua faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu beban kerja dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut harus di perhatikan oleh pihak PT Gunung Mas Internasional agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan target yang ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai. Dari hasil pesanan dan produk yang harus di produksi oleh PT Gunung Mas Internasional, maka beban kerja masing-masing karyawan yang diberikan meningkat dikarenakan tugas yang diberikan semakin bertambah, seperti memberikan tugas yang seharusnya bukan bagian dari karyawan tersebut dan ditargetkan dari perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat. Sehingga, dengan meningkatnya beban kerja karyawan menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun dan target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai.

Disiplin kerja pada PT Gunung Mas Internasional juga harus di perhatikan dikarenakan jika karyawan PT Gunung Mas internasional tidak disiplin atau melanggar peraturan-peraturan yang sudah di tentukan, maka pekerjaan yang diberikan akan tertunda dan target yang seharusnya dapat dicapai menjadi tidak tercapai. Berikut data absensi karyawan pada PT Gunung Mas Internasional:

**Tabel 1.1.** Data Absensi PT Gunung Mas Internasional Tahun 2018

| Bulan            | Total Karyawan | Total Hari Kerja | Total Kehadiran Karyawan Seharusnya | Total Kehadiran | Persentase Ketidakhadiran Karyawan |
|------------------|----------------|------------------|-------------------------------------|-----------------|------------------------------------|
| Januari          | 113            | 26               | 2.938                               | 2.373           | 19,23%                             |
| Februari         | 113            | 23               | 2.599                               | 1.947           | 25,09%                             |
| Maret            | 113            | 25               | 2.825                               | 2.213           | 21,66%                             |
| April            | 113            | 24               | 2.712                               | 2.032           | 25,07%                             |
| Mei              | 112            | 24               | 2.688                               | 2.139           | 20,42%                             |
| Juni             | 112            | 22               | 2.464                               | 1.910           | 22,48%                             |
| Juli             | 112            | 26               | 2.912                               | 2.273           | 21,94%                             |
| Agustus          | 112            | 25               | 2.800                               | 2.184           | 22,00%                             |
| September        | 112            | 24               | 2.688                               | 2.040           | 24,11%                             |
| Oktober          | 112            | 27               | 3.024                               | 2.296           | 24,07%                             |
| November         | 112            | 24               | 2.688                               | 2.128           | 20,83%                             |
| Desember         | 112            | 25               | 2.800                               | 2.039           | 27,18%                             |
| <b>Rata-Rata</b> |                |                  |                                     |                 | <b>22,84%</b>                      |

**Sumber:** PT Gunung Mas Internasional

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Gunung Mas Internasional sangat tinggi. Dari hasil rata-rata diatas, dapat dilihat bahwa dengan rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan 22,84% pada tahun 2018, masing-masing karyawan bisa tidak hadir melebihi 5 hari dalam sebulan. Sedangkan pada hasil pra survei yang penulis lakukan, produktivitas kerja PT Gunung Mas Internasional masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan serta aktivitas karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Seperti sering tidak hadir kerja, pulang kerja lebih awal,

meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, serta memperlambat dalam melaksanakan tugas. Berikut dapat terlihat ketercapaian target produktivitas PT Gunung Mas Internasional adanya penurunan.

**Tabel 1.2.** Produktivitas Kerja PT Gunung Mas Internasional Tahun 2016-2018

| Tahun         | Spring Bed   |              |                  | Sofa        |             |                  |
|---------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|------------------|
|               | Hasil        | Target       | Ketercapaian (%) | Hasil       | Target      | Ketercapaian (%) |
| 2016          | 17370        | 18000        | 96,5%            | 3520        | 3600        | 97,8%            |
| 2017          | 16866        | 18000        | 93,7%            | 3359        | 3600        | 93,3%            |
| 2018          | 16092        | 18000        | 89,4%            | 3276        | 3600        | 91,0%            |
| <b>Rerata</b> | <b>16776</b> | <b>18000</b> | <b>93,2%</b>     | <b>3385</b> | <b>3600</b> | <b>94,0%</b>     |

**Sumber:** PT Gunung Mas Internasional

Berdasarkan tabel 1.2. tampak bahwa produktivitas kerja PT Gunung Mas Internasional menurun tiap tahunnya dan tidak mencapai sesuai target yang diinginkan dimana pada produk Spring Bed tahun 2016 hasil yang diproduksi sebanyak 17.370 buah, tahun 2017 sebanyak 16.866 buah dan tahun 2018 sebanyak 16.092, sedangkan pada produk Sofa hasil yang diproduksi pada tahun 2016 sebanyak 3.520 buah, tahun 2017 sebanyak 3.359 buah dan tahun 2018 sebanyak 3.276 buah. Padahal produktivitas kerja pada PT Gunung Mas Internasional sangat penting yang dimana perusahaan tersebut bergerak dalam bidang furnitur. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, mustahil dapat tercapai produktivitas kerja yang diinginkan. Dari kondisi tersebut, perlu dikaji secara empiris apakah beban kerja dan disiplin kerja karyawan menjadi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan PT Gunung Mas Internasional.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) dengan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap

produktivitas kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Reigion Jumantoro, Umi Farida dan Adi Santoso (2019) dengan menunjukkan hasilnya bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menjalankan tugasnya serta mencapai tujuan bisnisnya. Atas dasar tersebut perlu identifikasi masalah yang muncul yaitu:

1. Menurunnya produktivitas kerja pada PT Gunung Mas Internasional yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi dan kurangnya disiplin kerja karyawan.
2. Pemberian tugas yang diberikan oleh PT Gunung Mas Internasional yang seharusnya bukan bagian dari karyawan tersebut.
3. PT Gunung Mas Internasional memberikan target yang tinggi dengan waktu yang singkat.
4. Ketidakhadiran yang sering terjadi pada karyawan PT Gunung Mas Internasional.
5. Karyawan PT Gunung Mas Internasional yang memperlambat dalam melaksanakan tugas.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan masalah yang ada, maka penulis hanya membatasi dan membahas Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Adapun yang dijadikan sebagai masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional?
3. Apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional.

3. Untuk mengetahui beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Gunung Mas Internasional.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam pengembangan dan pembelajaran mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Selain itu, diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang berguna memberikan sumbangan pemikiran yang cukup signifikan kepada pihak-pihak yang memiliki permasalahan perusahaan yang sama.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan agar perusahaan dapat memberikan tugas secara adil pada tiap karyawan sehingga dapat menurunkan beban kerja karyawan dan lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian dengan topik yang sejenis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Beban Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Untuk lebih memahami tentang beban kerja, maka diperlukan untuk mengetahui terlebih dahulu definisi-definisi beban kerja menurut pendapat para ahli.

Menurut Hart dan Staveland dalam (Tarwaka, 2011 : 106), bahwa beban kerja merupakan akibat dari interaksi antara lingkungan kerja dan tugas-tugas dimana digunakan sebagai keterampilan, persepsi dari pekerja dan tempat kerja.

Menurut (Sunyoto, 2012 : 64), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Menurut (Tarwaka, 2011 : 106), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian beban kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Beban Kerja**

Menurut Manuaba dalam (Tarwaka, 2011 : 130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor eksternal, meliputi tugas-tugas yang bersifat fisik dan organisasi kerja.
2. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dalam diri yang diakibatkan oleh reaksi beban kerja eksternal.

#### **2.1.1.3. Pengukuran Beban Kerja**

Menurut (Tarwaka, 2011 : 131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

### 3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

#### **2.1.1.4. Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja meliputi: (Putra, 2012 : 22)

##### 1. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

##### 2. Kondisi pekerjaan.

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

##### 3. Standar pekerjaan.

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Untuk lebih memahami tentang disiplin kerja, maka diperlukan untuk mengetahui terlebih dahulu definisi-definisi disiplin kerja menurut pendapat para ahli.

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012 : 193), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sutrisno, 2016 : 89), bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Afandi, 2017 : 11), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan

terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi segala peraturan dan prosedur kerja dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis yang dipergunakan para atasan untuk berkomunikasi atau berkoneksi dengan karyawan.

#### **2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2011 : 129), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Afandi, 2017 : 20), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, di antaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan,
2. Faktor kompensasi,
3. Faktor penghargaan,
4. Faktor kemampuan,
5. Faktor keadilan,
6. Faktor pengawasan,
7. Faktor lingkungan,
8. Faktor sanksi hukuman,
9. Faktor loyalitas, dan
10. Faktor budaya organisasi.

### **2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja**

Terdapat indikator-indikator disiplin kerja, yaitu: (Afandi, 2017 : 21)

1. Waktu masuk kerja.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Waktu bekerja.

Karyawan melakukan tugas-tugasnya yang diberikan pimpinan selama waktu bekerja.

3. Kepatuhan terhadap tata tertib.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

### **2.1.3. Produktivitas Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat menjadi dasar untuk pencapaian produktivitas kerjanya. Dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Dengan kata lain, jika seseorang karyawan memiliki keterampilan serta pengetahuan yang baik, maka akan semakin produktif terhadap pekerjaannya.

Untuk lebih memahami tentang produktivitas kerja, maka diperlukan untuk mengetahui terlebih dahulu definisi-definisi produktivitas kerja menurut pendapat para ahli.

Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2016 : 100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut (Afandi, 2017 : 91), produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut (Idris, 2016 : 78), produktivitas kerja mempunyai pengertian perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan peran serta karyawan persatuan waktu. Peran serta karyawan dapat dilihat melalui keterlibatan, kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja dengan sumber yang digunakan yang terus mencari perbaikan setiap harinya.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja, meliputi: (Afandi, 2017 : 94)

1. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

### **2.1.3.3. Penilaian Produktivitas Kerja**

Manfaat dan penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut: (Afandi, 2017 : 96)

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

### **2.1.3.4. Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator produktivitas kerja meliputi: (Afandi, 2017 : 94)

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas kerja, dan
3. Ketepatan waktu.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis ditahun sebelum-sebelumnya:

(Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

(Siswadi, 2016) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

(Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015) meneliti tentang *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. There is suspected of influence brought about by the working discipline against employees work productivity.*

(Wirawan, Haris, & Suwena, 2018) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

(R. Hasibuan, 2018) meneliti tentang Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Hotel

Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

(Sumajow, Tewel, & Lumintang, 2018) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

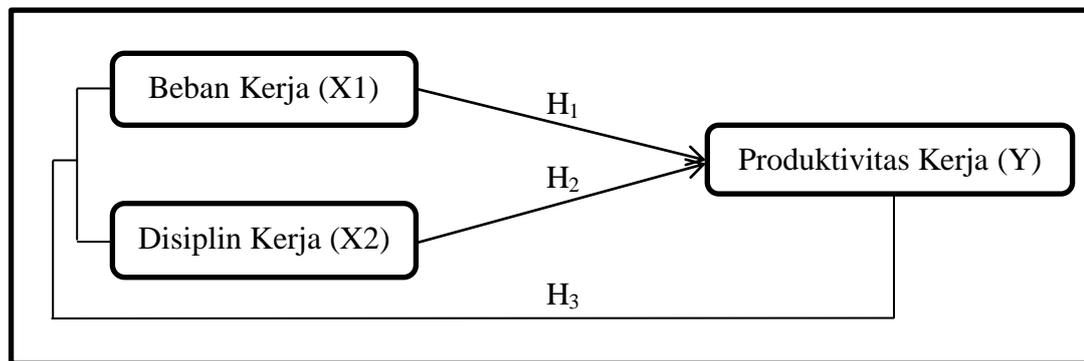
(Nainggolan, 2018) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Camara, Rahim, Yusof, Tambi, & Magassouba, 2019) meneliti tentang The Effect of Automation and Workload on Staff Productivity in under Developing Country in Guinea : A Conceptual Study The Effect of Automation and Workload on Staff Productivity in under Developing Country in Guinea : A Conceptual Study. Hasil penelitian menunjukkan *there is have relationship between workload and productivity*.

### **2.3. Kerangka Penelitian**

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah tentang Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel penelitian, yaitu variabel independen terdiri dari Beban Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan pada variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja. Kerangka

pemikiran teoritis dalam penelitian ini dibentuk dalam bagan yang menggambarkan bagaimana pola pengaruh yang terbentuk antara variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:



**Gambar 2.1.** Kerangka Penelitian

## 2.4. Hipotesis Penelitian

### 2.4.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (R. Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja karyawan yang tinggi dapat menyebabkan ketegangan diri serta tidak fokus dalam bekerja. Sehingga perusahaan diperlukan untuk memerhatikan lagi dalam pemberian tugas.

Dari argumen tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional.**

#### **2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja merupakan faktor pendorong karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan menaati norma-norma sosial yang berlaku. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Wirawan et al., 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari argumen tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional.**

#### **2.4.3. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Telah diuraikan bahwa secara sendiri-sendiri variabel beban kerja dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika beban kerja rendah dan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Dari argumen tersebut, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Notoatmodjo, 2010 : 35). Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif yang berkaitan dengan pengumpulan fakta dan data secara valid untuk memberikan gambaran mengenai objek yang diteliti (Sulistyo & Basuki, 2010 : 110) dan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan tepat. Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

##### **3.2.1. Variabel Independen (X)**

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013 :

38). Variabel independen dalam penelitian ini ada dua, yaitu Beban Kerja dan Disiplin Kerja.

### 3.2.2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2013 : 39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

**Tabel 3.1.** Operasional Variabel

| <b>Variabel</b>                  | <b>Definisi Variabel</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>Skala</b> |
|----------------------------------|---|--|--------------|
| Beban Kerja (X <sub>1</sub> )    | Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target yang harus dicapai</li> <li>- Kondisi pekerjaan</li> <li>- Standar pekerjaan</li> </ul>  | Skala Likert |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) | Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Waktu masuk kerja</li> <li>- Waktu bekerja</li> <li>- Kepatuhan terhadap tata tertib</li> </ul> | Skala Likert |
| Produktivitas Kerja (Y)          | Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja dengan sumber yang digunakan yang terus mencari perbaikan setiap harinya | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas kerja</li> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Ketepatan Waktu</li> </ul>                 | Skala Likert |

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi menurut (Arikunto, 2013 : 173) adalah keseluruhan dari subjek penelitian. menurut (Sugiyono, 2013 : 117), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gunung Mas Internasional yang berjumlah 112 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel menurut (Arikunto, 2013 : 174) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut (Widiyanto, 2010 : 5), sampel adalah sebagian dari populasi yang akan di teliti dan dianggap telah mewakili dari populasi. Pada penelitian ini, karena jumlah populasi karyawan sebanyak 112 orang, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 112 sampel.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Noor, 2011 : 138). Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen metode penelitian kuantitatif, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistic bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2013 : 206).

### **3.4.1. Jenis-Jenis Pengumpulan Data**

Jenis-jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan observasi secara langsung kepada individu atau perseorangan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sumber buku dan sistem *on-line* (internet).

### **3.4.2. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 :

137). Tujuan dari penyebaran kuesioner ini adalah untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dari penelitian ini.

Skala pengukuran dalam penelitian ini digunakan adalah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2013 : 93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut merupakan kriteria dalam skala likert:

**Tabel 3.2.** Tabel Kriteria Skala Likert

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Bobot Jawaban</b> |
|---------------------------|----------------------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1                    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2                    |
| Netral (N)                | 3                    |
| Setuju (S)                | 4                    |
| Sangat Setuju (SS)        | 5                    |

**Sumber::**(Sugiyono, 2013)

### 3.5. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dalam (Sugiyono, 2013 : 244), analisis data merupakan hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dapat dicari dan disusun secara sistematis data yang diperoleh sehingga dapat mudah di mengerti, dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa analisis data yang telah disusun secara sistematis dapat berguna menjadi informasi bagi orang lain. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket atau kuesioner dapat menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) untuk mengolah data.

### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013 : 206). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran angket atau kuesioner yang dilakukan pada karyawan PT. Gunung Mas Internasional dengan tujuan dapat menyajikan informasi atau fakta serta menguraikan dari variabel independen yang terdiri dari beban kerja dan disiplin kerja serta pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Agar dapat melakukan pengolahan data melalui data yang telah dikumpulkan, sebelum data tersebut digunakan untuk diolah dan dianalisa terlebih dahulu harus diuji guna untuk mengetahui kualitas data yang dikumpulkan. Maka dibutuhkan alat ukur atau alat uji guna untuk mengetahui kualitas data yang akan diteliti. Terdapat dua konsep uji untuk mengetahui kualitas data yang terkumpul, yaitu: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

#### **3.5.2.1. Uji Validitas**

Menurut (Arikunto, 2013 : 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut

(Sugiyono, 2013 : 173), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

(Sugiyono, 2013 : 276) menyatakan bahwa untuk menghitung korelasi pada uji validitas, dapat digunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1. *Pearson Product Moment*

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

$\sum XY$  = Total Perkalian (XY)

$\sum X$  = Total Nilai X

$\sum Y$  = Total Nilai Y

$\sum X^2$  = Total Pangkat dari Nilai X

$\sum Y^2$  = Total Pangkat dari Nilai Y

$n$  = Banyaknya Sampel

Alat ukur dalam uji validitas dapat dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Dan jika alat ukur tersebut  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji *Alpha Cronchbach*. Rumus yang digunakan menurut (Arikunto, 2013 : 239) adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

**Rumus 3.2. Alpha Cronbach**

Keterangan :

$k$  = Total Pernyataan

$\sigma_1^2$  = Variansi Setiap Pernyataan

$\sigma_x^2$  = Variansi Jumlah Tes

$\sum \sigma_i^2$  = Total Seluruh Variansi Setiap Pernyataan

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tidak reliabel. Dapat dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks r sebagai berikut:

**Tabel 3.3.** Daftar Interpretasi Koefisien r

| Koefisien r     | Reliabilitas  |
|-----------------|---------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi        |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang/Cukup  |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah        |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

**Sumber:** (Rusman, 2013)

Kriteria pengujian dengan taraf signifikansi 0,05 jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pengukuran tersebut reliabel dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pengukuran tersebut tidak reliabel.

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini sendiri terdiri dari 3, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini diuji untuk mengukur apakah data tersebut berdistribusi normal agar bisa dipakai dalam statistik parametris. Penggunaan statistik parametris mempunyai syarat bahwa data pada tiap variabel yang akan diuji harus berdistribusi normal. Maka sebelum diteruskan untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan uji normalitas data (Sanusi, 2011 : 172).

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas diuji untuk mengetahui apakah terdapatnya hubungan antar variabel independen pada model regresi. Untuk mendeteksi terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil nilai *Variance Inflation Fattor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi (Sanusi, 2011 : 136).

#### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas diuji untuk menentukan apakah adanya penyimpangan, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual semua pengamatan pada model regresi. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode pengujian Glejser yaitu dengan menyusun regresi antara nilai absolut residu

dengan variabel independen. Uji ini dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila setiap variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residu dengan nilai 0,05 (Sanusi, 2011 : 135).

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada umumnya adalah perluasan dari analisis regresi linear sederhana, yakni menambahnya variabel bebas yang dahulu hanya satu menjadi dua bahkan lebih (Sanusi, 2011 : 134). Dengan demikian, analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

**Rumus 3.3.** Analisis Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2011 : 135)

Keterangan :

$a$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas  $X_1$  terikat  $Y$ , apabila variabel bebas  $X_2$  di anggap konstan.

$\beta_2$  = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas  $X_2$  terikat  $Y$ , apabila variabel bebas  $X_1$  di anggap konstan.

$X_1$  = Pengetahuan Akuntansi

$X_2$  = Skala Usaha

$\varepsilon$  = Kesalahan pengganggu

#### **3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sering juga disebut koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ .  $R$  juga hampir mirip dengan  $r$ , tetapi keduanya beda dalam hal fungsi (kecuali regresi linier sederhana).  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi pada variabel terikat (Y) yang disimpulkan secara bersamaan oleh variabel bebas. Sementara  $r^2$  menjelaskan kebaikan sesuai dari persamaan regresi, yaitu dengan memberikan persentase perbedaan total dalam variabel terikat (Y) yang disimpulkan oleh dan hanya satu variabel bebas (X). Kemudian,  $r$  adalah koefisien korelasi yang menyimpulkan eratnya hubungan linear diantara dua variabel, nilainya bisa positif dan negatif. Sementara  $R$  adalah koefisien korelasi majemuk yang guna untuk mengukur tingkat korelasi antara variabel terikat (Y) dengan seluruh variabel bebas (X) yang dijelaskan secara bersamaan dan nilainya akan selalu positif (Sanusi, 2011 : 136).

#### **3.5.5. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis mutlak dilakukan karena kebenaran yang terkadang dalam pernyataan hipotesis masih bersifat sementara. Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2011 : 144). Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 (dua) metode untuk uji hipotesis, yaitu uji T dan uji F.

#### **3.5.5.1. Uji Parsial (Uji T)**

Uji T adalah uji signifikansi koefisien regresi kepada masing-masing koefisien regresi ini diperlukan guna untuk menentukan apakah signifikan atau tidak pengaruh dari tiap variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) secara parsial. Terkait dengan hal ini, untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian maka uji yang digunakan adalah uji signifikansi ini. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t hitung (Sanusi, 2011 : 138).

#### **3.5.5.2. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F yang sering juga disebut uji model adalah uji signifikansi seluruh koefisien regresi secara serentak. Untuk melakukan pengujian, nilai yang digunakan adalah nilai F hitung. Dikarena nilai F hitung berkaitan erat dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka pada waktu melakukan pengujian nilai F, sebenarnya sedang menguji signifikansi nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji F yang signifikan menampilkan bahwa perbedaan variabel terikat dijelaskan seberapa banyaknya persentase oleh variabel bebas secara bersamaan adalah asli dan bukan terjadi secara kebetulan. Dengan arti lain, berapa persen variabel terikat dapat dijelaskan melalui seluruh variabel bebas secara serentak atau secara bersamaan, dijawab oleh uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan signifikannya atau tidak yang seberapa banyaknya persentase dijawab pada pengujian nilai F. Bersumber pada dugaan ini, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan nilai uji F memutuskan apakah model yang digunakan sudah baik atau tidak. Model itu akan

semakin baik jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin tinggi dan signifikan (Sanusi, 2011 : 137).

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Gunung Mas Internasional beralamat di Kawasan Industri Sekupang, Kav No. 13 – 14, Sungai Harapan, Batam. Penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Gunung Mas Internasional guna untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini. PT Gunung Mas Internasional merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang furnitur yang menghasilkan *Spring Bed* dan Sofa bermerek Simson.

#### **3.6.2. Jadwal Penelitian**

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Dibawah ini merupakan daftar kegiatan yang dilakukan peneliti:

**Tabel 3.4. Jadwal Penelitian**

| Kegiatan             | Waktu Kegiatan |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
|----------------------|----------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|
|                      | Oktober 2019   |   |   |   | November 2019 |   |   |   | Desember 2019 |   |   |   | Januari 2020 |   |   |   | Februari 2020 |   |   |   |
|                      | 1              | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 | 1            | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 |
| Pengajuan Judul      | ■              |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| Menyusun Bab I       |                | ■ | ■ | ■ |               |   |   |   |               |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| Menyusun Bab II      |                |   |   |   | ■             | ■ |   |   |               |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| Menyusun Bab III     |                |   |   |   |               |   |   |   | ■             | ■ | ■ |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| Penyebaran Kuesioner |                |   |   |   |               |   |   |   | ■             | ■ | ■ | ■ |              |   |   |   |               |   |   |   |
| Pengolahan Data      |                |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   | ■            | ■ | ■ | ■ |               |   |   |   |
| Menyusun Bab IV & V  |                |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |              |   |   |   | ■             | ■ |   |   |
| Pengumpulan Skripsi  |                |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |              |   |   |   | ■             | ■ | ■ | ■ |

**Sumber:** Hasil atas Pengelolaan Data Primer, 2020